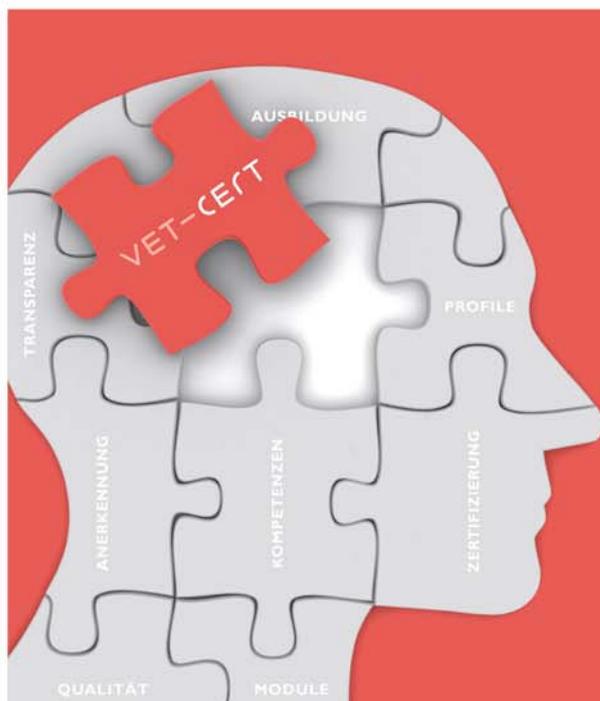


VET-CERT



EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG DER ERGEBNISSE IN PARTNERLÄNDERN

Empfehlungen für die Implementierung der Ergebnisse in Partnerländern

Bonn, Jänner 2013

IMPRESSUM

Herausgeber:

ARQA-VET in der OeAD-GmbH

Ebendorferstraße 7, A-1010 Wien

www.arqa-vet.at, www.vet-cert.at

E-mail: arqa-vet@oead.at

© ARQA-VET in der OeAD-GmbH und BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts VET-CERT (www.vet-cert.at) erarbeitet.

VET-CERT

Qualifizierung als Weg zur Qualität: Zertifizierung von Personen mit Funktionen innerhalb von Qualitätsmanagementsystemen in der beruflichen Erstausbildung sowie in der Erwachsenenbildung.

Qualification as a way to quality: Certification of persons holding functions in quality management systems in initial VET and in adult education



Dieses Projekt (Projektnummer 191180-LLP-1-2010-1-AT-LEONARDO-EQAVET) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

KOMPETENZPROFILE.....	3
RAHMENCURRICULUM	4
ZERTIFIZIERUNGSKONZEPT	6
EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG VON ERGEBNISSEN IN DIE PARTNERLÄNDER.....	7
LITERATUR:.....	9

EINLEITUNG

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ist einer von drei europäischen Partnern des Projektes VET-CERT, die in die Entwicklungsarbeiten als „critical friend“ einbezogen wurde. VET-CERT ist ein von der österreichischen Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung initiiertes Leonardo-da-Vinci- Projekt, das gemeinsam mit 12 nationalen und internationalen Projektpartnern kooperiert. Zielsetzung des österreichischen Projektes ist die Professionalisierung von Qualitätsmanager/innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Erstellung „richtungsweisender Kompetenzprofile sowie unterstützende Schulungs- und Trainingsangebote“ und das Sichtbarmachen von erworbenen Kompetenzen durch ein Zertifizierungskonzept.

Die Aufgaben des BiBB in diesem Projekt beinhalten:

- Feedback zu den entwickelten Produkten
- Unterstützung der Verbreitung von Produkten und Ergebnissen von VET-CERT
- Empfehlungen für die Implementation von Ergebnissen in die Partnerländer.

Als Partner nahm das BiBB kontinuierlich an den Veranstaltungen von VET-CERT teil, führte einen konstruktiven, wechselseitigen Austausch und setzte sich eingehend mit den zur Verfügung gestellten Materialien des Projektes VET-CERT auseinander.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung setzt in seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten einen Schwerpunkt auf die Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Neben Studien zum Status Quo der Ausbildungsqualität verschiedener Akteure und des Ausbildungspersonals sowie ordnungspolitischer Arbeiten liegt momentan ein Modellversuchsprogramm zu Qualitätsentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen auf. Ergebnisse der Modellversuchspartner werden im Projekt ENIQAB aufgegriffen und auf europäischer Ebene diskutiert.

Ziel dieses Gutachtens ist es, die vorliegenden Ergebnisse einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und daraus Schlüsse für den Transfer zu ziehen.

Die im Projekt VET -CERT entwickelte Konzeption umfasst:

- korrespondierende Kompetenzprofile der verschiedenen mit Qualitätsentwicklung betrauten Personen im Bildungswesen,
- ein Curriculum, das Anrechnungsmöglichkeiten von informellem und formellem Lernen beinhaltet und
- ein programm- und personenbezogenes Zertifizierungsverfahren der Qualitätsbeauftragten.

Diese Aufzählung ist schon beeindruckend. Sie macht deutlich, was in dem zweijährigen Projekt VET-CERT: „Qualifizierung als Weg zur Qualität, Zertifizierung von Personen mit Funktionen innerhalb von Qualitätsmanagementsystemen in der beruflichen Erstausbildung und in der Erwachsenenbildung“ entwickelt wurde.

Es wurde mit den Kompetenzprofilen ein Fundament gelegt, auf denen ein lernerorientiertes Curriculum aufgesetzt wurde, das den vielfältigen Erfahrungen der langjährigen Mitarbeiter/innen in der Qualitätsentwicklung durch seine Anrechenbarkeit von formellen wie informellen Qualifikationen Rechnung trägt. Für eine nachhaltige Implementierung dieses Konzepts wird ein Zertifizierungsverfahren vorgeschlagen.

Im Folgenden wird auf die einzelnen Komponenten des umfassenden Qualitätskonzeptes eingegangen.

KOMPETENZPROFILE

Die Kompetenzprofile werden zu den Schulqualitätsprozessmanager/in (SQPM), Landesqualitätsprozessmanager/in (LQPM), Bundesqualitätsprozessmanager/in (BQPM), Schulleitungen sowie Schulaufsicht erstellt. Sie wurden im Rahmen eines induktiven Verfahrens ermittelt. VET-CERT knüpft dabei an das Qualitätsmanagementsystem des österreichischen Berufsbildungssystem an. Es wird in den Kompetenzprofilen nicht eine Idealvorstellung abgebildet, sondern gelebte Realität. Das führt zu einer hohen Akzeptanz bei den Qualitätsbeauftragten, die ihre Arbeit dadurch gewürdigt sehen können. Anhand von Gruppeninterviews mit den o.g. Gruppen wurden Handlungssituationen geclustert und durch die Teilnehmenden validiert. Angestrebt wurde dabei die Gruppierung anhand des Qualitätszirkels vorzunehmen. Interessant dabei ist, dass diese Zuordnungen zu den einzelnen Phasen nicht immer gleich vollzogen werden konnten. Erst mit Hilfe von Expert/innen des in Österreich praktizierten Qualitätsmanagementsystems QIBB wurde dies nachträglich realisiert.

Die Gliederung der Kompetenzprofile ist sehr gut nachvollziehbar und bezieht sich auf die Phasen des Deming-Qualitätszyklus (plan, do, act, check) zur Qualitätsentwicklung von Bildungseinrichtungen. Es beinhaltet drei weitere Kompetenzbereiche von Qualitätsbeauftragten, nämlich Information, Motivation und Weiterbildungsengagement. Dies sind aus unserer Sicht die wesentlichen Kompetenzbereiche von Qualitätsbeauftragten. In den Profilen werden Kompetenzbereiche, darauf basierende Handlungssituationen und Kompetenzen definiert. Aus der Zusammenschau der fünf Kompetenzprofile der o.g. Gruppen von Qualitätsbeauftragten lässt sich sehr gut das Zusammenwirken der betreffenden Gruppen in den einzelnen Handlungssituationen sowie korrespondierend die Schnittstellen(problematik) ableiten. Die Konsistenz in den Beschreibungen der einzelnen Situationen ist hilfreich und nachvollziehbar. Damit lassen sich sehr gut Beziehungen zwischen den Akteuren der Qualitätsentwicklung bestimmen und daraus resultierend eventuelle Chancen und Risiken der Zusammenarbeit.

Mit den vorliegenden Kompetenzprofilen werden sehr gut die Tätigkeiten der Qualitätsbeauftragten auf unterschiedlichen Ebenen dokumentiert. Sie sind zugleich Basis für das Rahmencurriculum zur Zertifizierung der Qualitätsbeauftragten.

RAHMENCURRICULUM

Im Rahmencurriculum werden mögliche Lernziele und Kompetenzen in verschiedenen Handlungsfelder beschrieben, in denen Qualitätsbeauftragte agieren. Es stellt eine Empfehlung an die vorgesehenen Weiterbildungsanbieter dar. Es umfasst eine Studiendauer von zwei Semestern, die Weiterbildung soll berufsbegleitend angeboten werden. Mit einem modularen Blended-learning-Konzept wird ein adäquates berufsbezogenes Lernen ermöglicht, das einerseits Austauschprozesse in der Kleingruppe und Selbstlernphasen mit unterschiedlichen Medien (E-Learning etc.) beinhaltet. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis ist handlungsleitend bei der Umsetzung des Curriculums. Die Durchführung einer Projektarbeit als integraler Bestandteil der Weiterbildung bildet die Voraussetzung für das Erlangen des Abschlusszertifikats. Es folgt damit modernen Prüfungsformen, wie sie auch in der IT-Weiterbildung eingesetzt werden.

Anspruchsvoll ist bei der Umsetzung des Curriculums der Aufbau einer community of practise. Der Austausch über Qualitätsentwicklung geht über Grenzen der eigenen Bildungsinstitution hinaus und fördert eine lebendige, sich befördernde Qualitätskultur im Berufsbildungsbereich. Es greift damit die Ansprüche von Lernenden auf, sich auszutauschen, als Experten in eigener Sache gesehen zu werden und eine Plattform für eine schnelle Kommunikation zu besitzen.

Eine moderierte Form dieses Austauschs bietet sich an und könnte beispielsweise über die Plattform der österreichischen Referenzstelle für Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung realisiert werden. Daraus könnten Impulse für die Weiterentwicklung des Curriculums entstehen.

Im Curriculum werden Weiterbildungen für zwei Hauptzielgruppen konzipiert: Personen in strategischen bzw. operativen Handlungsfeldern. Im strategischen Bereich sind dies Schulleiter/innen und die Schulaufsicht, im operativen Bereich sind dies Schulqualitätsprozessmanager/innen, Landesqualitätsprozessmanager/innen, Qualitätsbeauftragte in der beruflichen Weiterbildung. Diese Zweiteilung ist sinnvoll in Bezug auf die unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortungen im Bereich Qualitätsentwicklung zu den jeweiligen anderen Funktionen.

Weiterhin ist hervorzuheben, dass bereits für die (Re-)Zertifizierung weitere Weiterbildungsmodule entwickelt wurden. Auch hier zeigt sich das ausgefeilte Qualitätskonzept von VET-CERT, das im Sinne des lebenslangen Lernens aufbauende Module beinhaltet.

Diese an Hochschulen angesiedelte Weiterbildung steht Personen offen, die eine Berufsausbildung sowie Ausbildereignungsprüfung besitzen und in dem Feld als Qualitätsbeauftragte arbeiten. In Deutschland werden momentan über Konzepte diskutiert, die auf einen stärkeren Einbezug von nicht-akademischen Berufstätigen Hochschulen? gerichtet sind. Durch handlungsorientierte, berufsbezogene Lehr- und Lernformen kann die Angst vor dem Lernort Universität genommen werden. Als Beispiel wird an dieser Stelle der triale Studiengang „Betriebliche Bildung“ (BA) der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd angeführt, der durch abgestimmte Lehr- und Lernformen Berufstätige zu einem universitären Abschluss führt. In diesem Studiengang stehen auch Lerninhalte zu Qualitätsmanagement auf der Agenda.

Es sind in dem beschriebenen Konzept Anrechnungsmöglichkeiten bereits erworbener Kompetenzen vorgesehen, von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die auch außerhalb des formalen Bildungs-

wesens erworben wurden. Es wird sicherlich äußerst spannend sein, die Erfahrungen aus den Anrechnungsverfahren zu evaluieren und daraus Standards für Verfahren zur Anrechnung informeller und formeller Kompetenzen abzuleiten. Zu den Anrechnungsverfahren liegen zum Rahmencurriculum umfassende Verfahrenshinweise vor.

Die genannten Zielgruppen (von Ausbilder/innen bis Schuladministration) sind sehr heterogen bezüglich ihrer pädagogischen Ausbildungen, Erfahrungen im Bereich Qualitätsmanagement sowie Bildungsvoraussetzungen. Hier gilt es, mit den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden umzugehen. Das vorgeschlagene aufwendige Bewerbungsverfahren führt sicherlich zu einer Homogenisierung der Teilnehmenden. Durch die dezidierten Kenntnisse der Teilnehmendenvoraussetzungen können die Präsenzphasen teilnehmerorientiert gestaltet werden und auf die Lernenden eingegangen werden. Befruchtend für die Arbeit in den Lerngruppen wird sicherlich sein, Qualitätsbeauftragte aus den unterschiedlichen Bereichen (SQPM, LQPM etc.) zusammenarbeiten zu lassen.

Im Rahmen der Weiterbildung sollen für die Qualitätsbeauftragten im operativen Bereich (SQPM, LQPM) fünf Module absolviert werden:

- Grundlagen Qualitätsmanagement und QIBB
- Instrumente und Methoden des Qualitätsmanagements
- Change Management und Kommunikation
- Prozess- und Projektmanagement
- Projektabschlussarbeit

Abbildung 1: Übersicht Modulstruktur



(Quelle: ARQA-VET: Rahmencurriculum 2012)

Damit werden das Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, die in den Kompetenzprofilen der einzelnen Qualitätsbeauftragten sich wiederfinden. Die Kompetenzbereiche Information, Motivation und Weiterbildungsengagement sollen integriert in den Modulen vermittelt werden.

Für Schulleitungen und Schulaufsicht wurden zu folgenden Schwerpunkten Module entwickelt:

- Grundlagen Qualitätsmanagement und QIBB
- Qualitätsmanagement für Schulleiter/innen und Schulaufsicht.

Die beiden Zielgruppen sollen schnell befähigt werden, ihre Aufgaben gemäß der Kompetenzprofile in der strategischen Ausrichtung des Qualitätsmanagements wahrzunehmen.

ZERTIFIZIERUNGSKONZEPT

Im Vorschlag des Projektes VET-CERT wurde eine Programmakkreditierung und Personenzertifizierung kombiniert, die den besonderen Voraussetzungen der einbezogenen Institutionen und Personen genügt. Die beschriebenen Verfahren sind so angepasst worden, dass verschiedene institutionelle Rahmenbedingungen der Bildungsinstitutionen (Berufsschulbereich, Hochschule) berücksichtigt werden.

Die Zertifizierung von Bildungsinstitutionen betrifft damit die wissenschaftliche Weiterbildung. Das vorgeschlagene Verfahren ist ein Novum für Lehrer/innen, Weiterbildner/innen und Ausbilder/innen, die so regelmäßig Kompetenzen in einem Teilsegment ihrer Berufstätigkeit zertifizieren lassen. Die Verpflichtung zur regelmäßigen Überprüfung der Kompetenzen als Qualitätsbeauftragte ist eine Herausforderung. Die Zertifizierung soll gewährleisten, dass die Qualitätsbeauftragten zur regelmäßigen Weiterbildung angehalten werden. (VET-CERT Zertifizierungskonzept 2012) Häufig sind es natürlich engagierte Lehrkräfte, die sich in als Qualitätsbeauftragte engagieren.

Die Zertifizierung von Bildungseinrichtungen der Erwachsenenbildung ist durch Ö-CERT Praxis in Österreich. Die Ausweitung auf die wissenschaftlichen Weiterbildung fordert neue Strukturen. In Deutschland gibt es noch kein bundesweit und trägerübergreifend anerkanntes Aus- und Fortbildungssystem, das z.B. erwachsenenpädagogische Kernkompetenzen definiert und die Möglichkeit bietet, vorhandene Abschlüsse und Zertifikate systematisch einzubinden und informell erworbene Kompetenzen zu dokumentieren. In Deutschland wird momentan in der Weiterbildung noch über die Einführung von Zertifikaten für Trainer/innen zur Qualitätssicherung von Bildungsmaßnahmen debattiert. Das ist mit Ausfluss der Debatte um Professionalisierung des Weiterbildungspersonals im Rahmen des Innovationskreises Weiterbildung (Kraft et. al 2009). Die Wiedereinführung in 2009 der AEVO dient zur Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung. Allerdings besteht keine Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterbildung des Bildungspersonals im beruflichen Bereich. Das dies zu Qualitätseinbußen führen muss, ist evident. In Modellversuchen des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt sich, dass Berufsbildungspersonal Auffrischungen ihres Wissens benötigen, um mit heutigen Jugendlichen adäquat umgehen zu können. Dabei zeichnet sich für klein- und mittelständische Unternehmen ab, dass sie einerseits Qualifizierungen benötigen, um Strukturen für eine qualitätsgesicherte Ausbildung zu schaffen, andererseits aber sich auch professionalisieren müssen, um mit schwierigeren Zielgruppen umgehen zu können. Die neuen Aufstiegsfortbildungen Geprüfter Aus-

und Weiterbildungspädagoge und Geprüfter Berufspädagoge sind für die häufig nebenamtlich tätigen Ausbilder/innen keine häufig genutzte Option sich fortzubilden. Sie benötigen eher kurze modulare Lerneinheiten.

Im schulischen Bereich besteht in den deutschen Bundesländern eine Fortbildungsverpflichtung für Lehrende. Damit wäre eine Verpflichtung zur Weiterbildung bei Lehrenden auch leichter durchzusetzen als bei Bildungspersonal aus Unternehmen und Weiterbildungsträgern.

Der Ansatz einer Zertifizierung der Qualitätsbeauftragten ist sehr interessant, auch vor dem Hintergrund, dass zu Beginn der deutschen Qualitätsdebatte im Bildungsbereich zwei (gegensätzliche) Positionen eingenommen wurden: konsequente Professionalisierung des Weiterbildungspersonals oder Einführung von Qualitätsmanagementsystemen. Beide Wege müssen beschritten werden, um Qualitätsentwicklung voranzubringen. Die Umsetzung von Qualitätsentwicklung kann nur mit qualifiziertem Personal und geeigneten QM-Systemen erfolgen. Von daher ist es der richtige Ansatz, kontinuierliche Weiterbildung einzufordern.

Ein vierjähriger Zeitraum bis zur Re(zertifizierung) ist für Qualitätsbeauftragte allgemein üblich und angemessen, um eigene Kompetenzen zu überprüfen und zu ergänzen. Dies ist vor allem ein angemessener Zeitraum, um Qualitätsentwicklung in der eigenen Bildungseinrichtung zu gestalten und daraus Erkenntnisse für die eigene Weiterentwicklung (Bildungsbedarfe) abzuleiten.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG VON ERGEBNISSEN IN DIE PARTNERLÄNDER

Die vorliegenden Ergebnisse sind weitere Bausteine in den österreichischen bildungspolitischen Qualitätsstrategien. Die Zertifizierung von Qualitätsmanager/innen spiegelt noch einmal das Bestreben wider, die Qualitätsentwicklung durch Professionalisierung der Akteure zu evaluieren und zu sichern.

In Deutschland verfügt der überwiegende Teil der Bildungsanbieter – ob am freien Markt oder in der öffentlichen Förderung – über eine formale Anerkennung einer öffentlichen Stelle oder einer privaten Organisation (wb-monitor, BIBB 2011), drei Viertel davon können auf zwei oder mehrere Anerkennungen verweisen. Zu den Akteuren in der Qualitätsentwicklung, Tätigkeitsfelder sowie der Weiterbildung der Qualitätsbeauftragten in den Bildungseinrichtungen bestehen noch Forschungsdesiderata. Eine systematische Aufarbeitung zu den Handlungsfeldern von Qualitätsbeauftragten wie sie in Österreich erfolgt ist, würde auch für Deutschland wegweisend für Qualitätsentwicklung sein. Es müssten dabei Institutionen der Erwachsenenbildung, der wissenschaftlichen Weiterbildung, Ausbildungsbetriebe, Berufsbildungswerke, berufliche Schulen sowie überbetriebliche Einrichtungen etc. einbezogen werden. Für diese unterschiedlichen Typen von Bildungsinstitutionen müssten Kompetenzprofile der Qualitätsbeauftragten zugeschnitten werden.

Mit dem Projekt waren umfangreiche Recherchetätigkeiten zu Fortbildungsangeboten im Bereich Qualitätsmanagement in Bildungseinrichtungen der unterschiedlichen Institutionen. Eine systematische Aufarbeitung der unterschiedlichen Angebote von Weiterbildungseinrichtungen zu Qualitätsbeauftragten in Weiterbildungseinrichtungen müsste noch erfolgen. Erst durch eine Marktübersicht könnten Empfehlungen, ähnlich wie das österreichische Rahmencurriculum ausgesprochen bzw. diskutiert werden.

Für die Konzeption von Lehrgängen zum Geprüften Berufspädagogen bzw. zur Geprüften Berufspädagogin bietet es sich für Bildungseinrichtungen an, die beschriebenen Kompetenzprofile von Schulleitungen als Basis zu nehmen.

Die Diskussion um Anrechenbarkeit von informellen und formellen Qualifikationen kann in Deutschland durch das hier vorgeschlagene Beispiel befruchtet werden.

Das hier vorgeschlagene Konzept sollte einer breiten Öffentlichkeit in Deutschland unbedingt zur Verfügung gestellt werden.

LITERATUR:

ARQA-VET (Hg.): Qualitätsmanagement in der beruflichen Bildung: Diskussion, Schlüsselpersonen und Qualifizierung. Stocktaking-Bericht für das Projekt VET-CERT. Online-Ressource: www.VET-CERT.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf

ARQA-VET (Hg.): Rahmencurriculum „Qualitätsmanagement in der Berufsbildung“. Online-Ressource: www.VET-CERT.at/fileadmin/VET-CERT/04a_Rahmencurriculum_DE_END.pdf . Wien 2012

ARQA-VET (HG.) Zertifizierungskonzept. Empfehlungen zu Qualitätssicherung und Zertifizierung für die Umsetzung des Rahmencurriculums. Online-Ressource:

ARQA-VET (Hg.): Kompetenzprofile zu verschiedenen Qualitätsmanager/innen in Bildungseinrichtungen. Online-Ressourcen: www.VET-CERT.at/produkte/kompetenzprofile/

Bundesinstitut für Berufsbildung. Wb monitor 2011

Kraft, Susanne, Wolfgang Seitter, Lea Kollwe: Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Online-Ressource: www.e-cademic.de/data/ebooks/extracts/9783763919727.pdf . Bonn 2009

www.vet-cert.at

Projektkoordination

ARQA-VET **oead**

Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung – ARQA-VET in der OeAD-GmbH
Ebendorferstraße 7 • 1010 Wien • Österreich • Tel. +43 1 534 08-304 • www.arqa-vet.at

Nationale Partner

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGS-
FORSCHUNG (ÖIBF) – www.oeibf.at

3S RESEARCH LABORATORY – www.3s.co.at

HTL STEYR – www.htl-steyr.ac.at

UNIVERSITÄT GRAZ, INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK – www.uni-graz.at/wipaed

Internationale Partner

BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, Deutschland
– www.bibb.de

FETAC – FURTHER EDUCATION AND TRAINING AWARDS
COUNCIL, Irland – www.fetac.ie

CPI – NATIONAL INSTITUTE FOR VET, Slowenien
www.cpi.si

Assoziierte Partner

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT, KUNST UND
KULTUR, SEKTION BERUFSBILDUNG
www.bmukk.gv.at

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE BURGENLAND
www.ph-burgenland.at

ARBEITERKAMMER WIEN – www.arbeiterkammer.at

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH – www.wko.at

BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUT (BFI) – www.bfi.at



Programm für
lebenslanges
Lernen

Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.